

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL**

O **Hospital San Julian**, alinhado às melhores práticas internacionais, tem como uma das diretrizes de sua Política de Gestão a adoção, prática e disseminação dos requisitos de **Responsabilidade Social** na condução de suas atividades. Nesse sentido, convida sua empresa a partilhar da mesma filosofia, assumindo por meio deste compromisso empresarial, a adoção desses requisitos que têm por base a Norma **SA 8000** e práticas internas da organização, apresentados, resumidamente, a seguir:

### **TRABALHO INFANTIL**

A empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização do trabalho infantil (menores de 16 anos). Caso a empresa utilize trabalhadores jovens (pessoas com idade entre 16 e 18 anos), as horas combinadas de transporte, período escolar e horário de trabalho, não devem exceder a 10 horas por dia, bem como não devem estar expostos a situações que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

### **TRABALHO FORÇADO**

A empresa não deve envolver-se e nem apoiar a utilização de trabalho forçado. O trabalhador não poderá ter seus documentos retidos ou ser obrigado a fazer depósitos como condição para ser admitido.

### **SAÚDE E SEGURANÇA**

A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, que inclua acesso à água potável, banheiros limpos, equipamentos de segurança individuais e coletivos necessários e treinamento para o seu uso, tomando medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde.

### **LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E O DIRETO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formar ou associar-se a sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haja represálias.

### **DISCRIMINAÇÃO**

A empresa deve coibir qualquer atitude de discriminação por raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação sindical ou política. A empresa não deve permitir comportamento sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorador.

### **PRÁTICAS DISCIPLINARES**

A empresa deve coibir a utilização de punição corporal, coerção psicológica, física ou abuso verbal em relação aos seus trabalhadores.

### **EXPEDIENTE DE TRABALHO**

A empresa não deve aplicar aos seus trabalhadores uma jornada de trabalho superior a 44 horas por semana, sendo permitido um máximo de 12 horas extras semanais remuneradas, garantindo ainda no mínimo um dia de descanso nesse período. Deve cumprir a legislação e normas de seu ramo de atividade. Para as empresas cujos serviços sejam prestados em regime de parada ou de emergência, ou em outras condições específicas deve ser observada a legislação pertinente em relação à jornada de trabalho, podendo ser aplicadas no máximo 60 horas semanais remuneradas.

## **REMUNERAÇÃO**

A empresa deve assegurar que os salários pagos satisfaçam os padrões mínimos locais, devendo sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores, permitir alguma renda extra e que sejam pagos de maneira conveniente aos trabalhadores.

## **PROMOÇÃO DE AÇÕES SOCIO-AMBIENTAIS**

A empresa deve buscar a promoção de ações sociais e/ou ambientais (por exemplo: coleta seletiva, reciclagem, voluntariado, empregados especiais, Jovem Aprendiz, etc.) nos locais onde atua, de forma a promover a cultura do desenvolvimento sustentável, o envolvimento das partes interessadas, bem como o fortalecimento da imagem da empresa perante a comunidade.

## **SISTEMA DE GESTÃO**

A empresa deve definir os procedimentos para efetiva implementação da administração e revisões dos comprometimentos da SA 8000, designando funcionários responsáveis por manter dados, encaminhar preocupações e tomar medidas corretivas.

## **CÓDIGO DE ÉTICA**

Os empregados da empresa devem conhecer e respeitar os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos no Código de Ética PPL ([http://pplmanutencao.com.br/docs/codigo\\_de\\_conduta\\_etica.pdf](http://pplmanutencao.com.br/docs/codigo_de_conduta_etica.pdf))